

## **TEMPS DE TREBALL I TEMPS DE VIDA**

**A continuació oferim un treball on s'analitza el tema de la conciliació de la vida familiar i laboral. Un dels objectius principals d'aquest treball és realitzar una anàlisi rigorosa del mercat de treball Balear amb els seus avantatges i inconvenients, amb la finalitat de motivar una profunda reflexió, sobre la flexibilitat del treball dins aquest mercat on hi trobem una alta sectorització, estacionalitat i elevada temporalitat.**



**Govern de les Illes Balears**  
Conselleria de Treball i Formació

eQual



Unió Europea  
Fons Social Europeu

# **Temps de treball i temps de vida**

## **¿És possible la conciliació a les Illes Balears?**

**Antonio Cañellas Capellá**

## Índex

1. INTRODUCCIÓ .....	3
2. ¿QUÈ ÉS LA CONCILIACIÓ? .....	5
3. LA CONCILIACIÓ ÉS COSA DE DOS .....	6
3.1 La conciliació dins el marc de la flexibilitat.....	8
3.2 La política de conciliació dins el marc europeu.....	9
4. ANÀLISI DE LA SITUACIÓ A LES ILLES BALEARS .....	13
4.1 El mercat de treball.....	13
4.1.2 Sobre la temporalitat.....	15
4.1.3 Sobre les dones.....	15
4.1.4 Sobre els convenis col·lectius.....	16
4.1.5 Sobre la formació.....	18
5. ¿ÉS POSSIBLE LA CONCILIACIÓ A BALEARS?.....	23
6. POSSIBLES SOLUCIONS .....	27
7. EL FUTUR DE LA CONCILIACIÓ ENTRE TREBALL I VIDA PERSONAL A LES ILLES BALEARS?.....	42
8. CONCLUSIONS .....	44
9. BIBLIOGRAFIA.....	46
10. NOTES .....	47

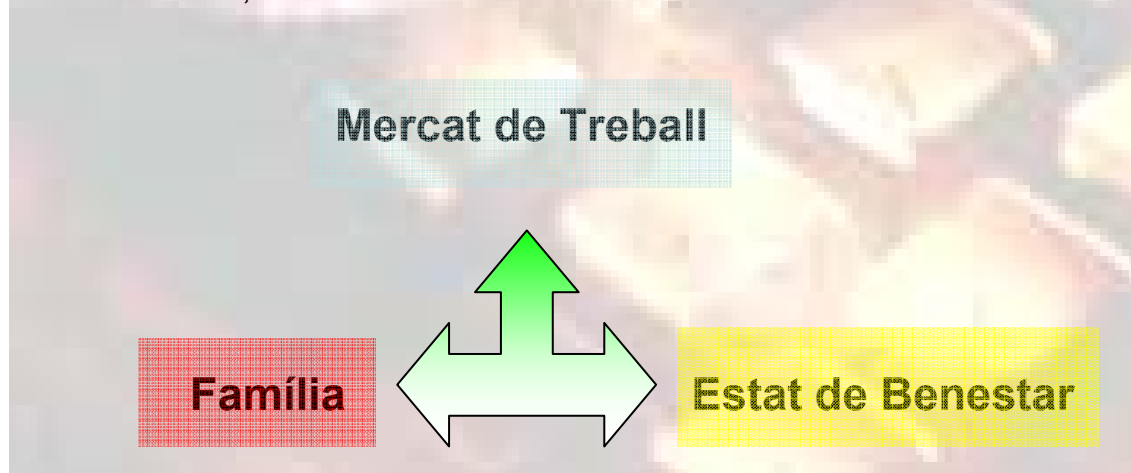
## 1- INTRODUCCIÓ

El final del model fordista-taylorista de producció va suposar profunds canvis en quant a temps de treball i temps de vida del treballador. Treball estable amb unes hores de treball determinades que es desenvolupaven sempre en un mateix lloc, canviaren i passaren a contractes a temps determinat, per dur a terme un únic treball, o complir un objectiu específic, el treball ara es pot realitzar a llocs distints, inclosa la pròpia llar. Per donar nom aquest conjunt de canvis, es fa referència al trencament de l'anomenada norma social d'ocupació.

¿Però si la norma de treball estable ha canviat, quina és ara? Podem parlar de norma flexible d'ocupació, flexibilitat que con veurem més endavant al llarg d'aquest treball, serà una constant en tots els aspectes relacionats amb la ocupació. Una nova terminologia surt de les directives, dels texts i de les institucions europees. L'Estrategia Europea d'Ocupació n'és un bon exemple, així com els llinars fixats a la Cimera de Lisboa a l'any 2000 per aconseguir en 10 anys, taxes d'ocupació de com a mínim 70% pels homes i 60% per les dones.

**El treball flexible és la norma social actual**

Si es que per parlar de conciliació del temps de treball i temps personal, és imprescindible parlar de l'Estat de Benestar, de l'estructura del mercat, de l'estructura social, i sobretot de la família.



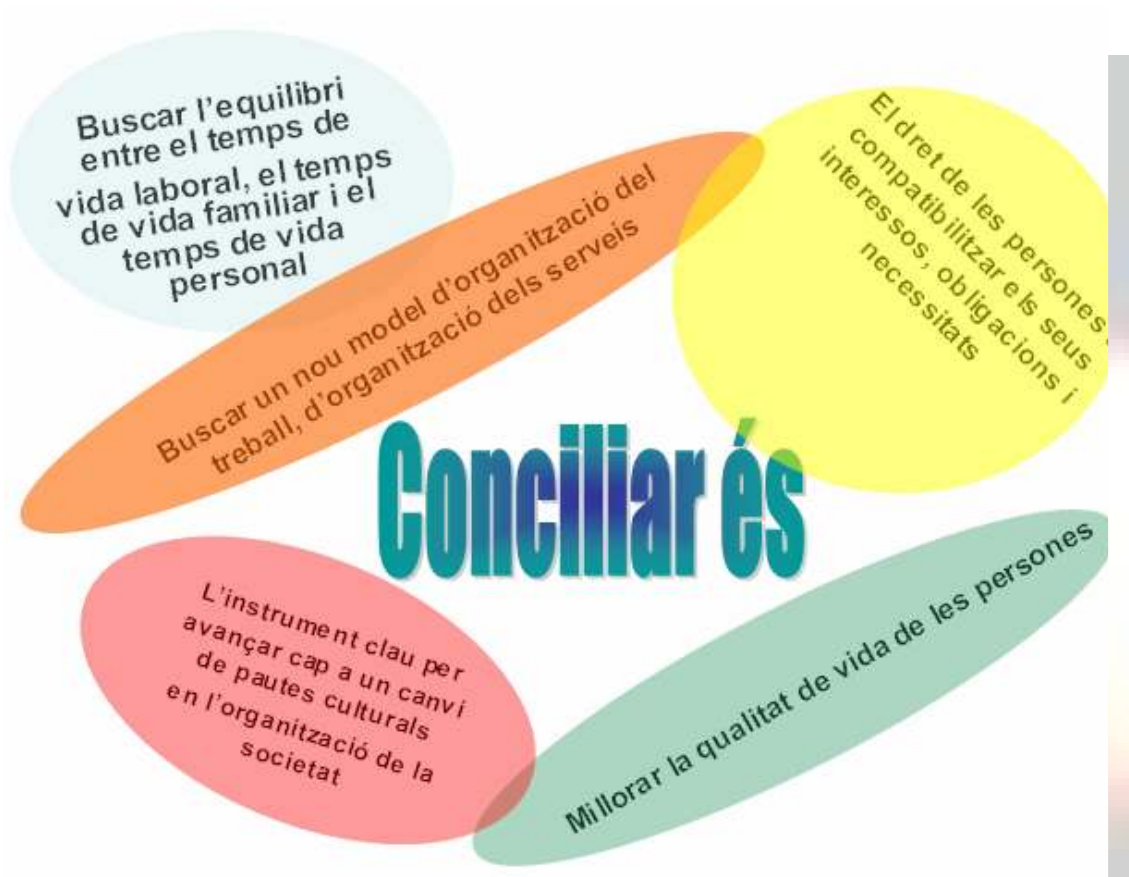
Temps de treball i temps de vida. ¿És possible la conciliació a les Illes Balears?

Observar aquesta relació triangular Mercat de treball-Estat de Benestar-Família és la clau per entendre la conciliació i analitzar si és possible o no, i per entendre perquè no és suficient parlar de bones pràctiques empresarials, ni de participació del home en les tasques domèstiques, ni tan sols de taxes d'ocupació femenina.

En aquest treball s'analitzarà el tema de la conciliació sense oblidar mai aquests tres pilars. Un dels objectius principals és realitzar una anàlisi rigorosa del mercat de treball Balear amb els seus avantatges i inconvenients, amb la finalitat de motivar una profunda reflexió, sobre la flexibilitat del treball dins el nostre mercat on hi trobem una alta sectorització, estacionalitat i elevada temporalitat. Preguntar-nos si les seves característiques generen una manca de certesa en el treball i per tant aquesta es trasllada a una incertesa a la vida personal. En definitiva, esbrinar si la conciliació de la vida familiar amb el treball és possible o no perquè un dels tres pilars, concretament l'estructura del mercat Balear no ho permeten.

Temps de treball i temps de vida. ¿És possible la conciliació a les Illes Balears?

## 2. ¿QUÈ ÉS LA CONCILIACIÓ?



Considerant que el principi de igualtat entre homes i dones suposa compensar el desavantatge de les dones respecte a les condicions d'accés i participació en el mercat de treball i el dels homes respecte a les condicions de participació en la vida familiar, el Consell Europeu va reconèixer la importància de millorar tots els aspectes de la igualtat d'oportunitats inclosos aquells que permeten conciliar la vida laboral i la vida familiar (Resolució del Consell Europeu de Lisboa, 2000).

Entenem Conciliació com l'instrument polític i de polítiques públiques per aconseguir l'adequat equilibri entre treball i família necessari.

Temps de treball i temps de vida. ¿És possible la conciliació a les Illes Balears?

### 3. LA CONCILIACIÓ ÉS COSA DE DOS

Si és cert que la dona ha fet passos de gegant dins el mercat laboral, en quant a xifres d'ocupació, a mesura que el model tradicional "male brade winner" ha anat perdent força, la dona ha anat guanyant terreny. Darrere de la seva incorporació massiva al mercat de treball no només hi trobem els seus desitjos d'emancipació i igualtat, sinó també altres factors com les necessitats empresarials de mà d'obra barata, l'expansió del sistema educatiu o la impossibilitat per a moltes famílies de subsistir amb un sol salari. En qualsevol cas, la presència de la dona en el mercat de treball, lluny d'haver permès reduir la seva funció de cuidadora, gestora i executora de les tasques de la llar, li ha suposat exercir de "variable d'ajustament" dels temps dels altres i sumar càrregues i presències ("doble presència"). Entretant, l'home ha mantingut el seu rol unipresencial a l'esfera productiva pràcticament intacte, perquè les percepcions socials sobre els treballs i la família no han canviat al mateix ritme que l'estructura del mercat laboral.

En aquest sentit, ens trobem en una situació en la que sí podem afirmar que una sèrie de transformacions i canvis han desestabilitzat l'organització patriarcal de reproducció social tradicional, però no han estat suficients per generar un sistema no-patriarcal capaç de resoldre les necessitats de tots els éssers humans i sense que això afecti especialment a la població femenina. Per a la dona, l'assumpció del treball domèstic-familiar en exclusiva segueix essent la tònica predominant, amb independència de la seva presència en el mercat de treball.

S'estan aprovant lleis i mesures per fer compatible la vida familiar i la vida laboral, però, sense posar en dubte la seva bondat, encara queda molt de camí a recórrer per assolir aquesta compatibilitat, especialment per a la dona.

El model de família convencional ha canviat: la dona s'ha anat incorporant al mercat de treball, però els rols no s'han modificat.

Temps de treball i temps de vida. ¿És possible la conciliació a les Illes Balears?

Encara que mantinguem verbalment que la família, amb tots els seus compromisos, és cosa de dos, és en realitat cosa d'una: la dona. Quan parlem de les tasques domèstiques, l'home, com a molt, "col·labora".

Si ens referim als fills, qui fa el seguiment educatiu i acadèmic és la mare. Igualment, el manteniment del "clima familiar" és també tasca de la dona.

Dins el mateix mercat de treball, es continuen practicant "mesures selectives" que no afavoreixen a la dona. I no només ens referim a temes salarials (diferents sous per a la mateixa tasca), sinó també a la prevenció de certs empresaris davant possibles embarassos, amb la consegüent baixa laboral, sense oblidar que encara hi ha tasques que es consideren pròpies dels homes i altres de les dones.

En aquest sentit, la conciliació i/o una nova organització dels temps determina:

El dret de les persones a compatibilitzar els seus interessos, obligacions i necessitats a partir d'una visió integral de la vida.

El dret de les persones al ple desenvolupament de les seves possibilitats en els diferents àmbits públics i privats, sense que hi hagi una pèrdua en la qualitat de vida.

Un nou model en el repartiment de les responsabilitats de la vida quotidiana.

Un nou model d'organització del treball, de planificació i organització de les ciutats, d'organització dels serveis i d'organització del temps.

Necessitat que tenen les persones, homes i dones, d'equilibrar i fer compatibles els seus interessos, obligacions i requeriments laborals, familiars i personals, i el seu dret a poder participar plenament en les diferents activitats públiques i privades i a disposar de temps propi.



### 3.1 La conciliació dins el marc de la flexibilitat

Troblem una abundant bibliografia sobre el tema de la flexibilitat, entre aquesta autors com Atkinson (1984), distingeixen 4 tipus de flexibilitat:

- A- Externa. Amb pràctiques de subcontractació o externalització com l'anomenat "out-sourcing" que consisteix en externalitzar certes fases del procés productiu per diversos motius, ja sigui per reduir costos o perquè es tracte de tasques perilloses.
- B- Funcional. Consisteix en ajustar la mà d'obra a las necessitats de la producció en funció de la demanda o per satisfer les estratègies empresarials. Pot implicar deslocalitzacions així com altres canvis encaminats a pagar menys impostos o buscar lleis ambientals més dèbils
- C- Numèrica. Aquí es tracta d'augmentar o reduir la plantilla. També pot donar-se en la duració de la jornada laboral.
- D- Salarial. Ajustar salaris, mobilitat dintre de la empresa, clàusules per objectius, rendiment, etcètera.

**Les polítiques de conciliació no poden anar destinades només a dones**

La definició que més s'adapta al nostre tema, és la que té com objectiu l'ús de la flexibilitat per aprofitar-la i aconseguir una conciliació entre el treball i la seva vida personal.

Entendre la conciliació vida-treball des de una única perspectiva, (la femenina) és un error. Les polítiques de conciliació no poden anar encaminades en una única direcció. És per això que Teresa Torns et al. (2003) conclouen que les polítiques de conciliació en curs no serveixen tal com sovint es plantegen, ja que no incorporen la perspectiva de gènere en el seu enfocament. L'únic que s'aconseguirà és reproduir

Temps de treball i temps de vida. ¿És possible la conciliació a les Illes Balears?

encara més les desigualtats que genera el mercat de treball.

### 3.2 La política de conciliació dins el marc europeu

A mitjan anys setanta, la Comunitat Econòmica Europea ja va plantejar la necessitat d'una sèrie de mesures legislatives a favor de la igualtat professional entre dones i homes, en relació amb els salaris, les condicions laborals i els drets de seguretat social. La Unió Europea ha reforçat aquella legislació i ha pres partit en pro de les polítiques de conciliació entre ocupació i família per donar resposta a la incorporació creixent de les dones al mercat de treball. En general, encara que no sempre, l'objectiu és doble: aconseguir un millor benestar en la vida quotidiana de les famílies –enteses en la seva diversitat, en particular el dels nens– i aconseguir una major equitat

Millor benestar en la vida quotidiana de les famílies i major equitat

en l'accés als recursos socials entre dones i homes. Les mesures proposades tendeixen a ser universals més que selectives en tant que allò que pretenen és donar resposta a les transformacions demograficofamiliars i laborals que protagonitza el conjunt de la població.

D'acord amb la classificació de Sping Andersen<sup>1</sup> i els seus tres models d'Estat de Benestar: el model lliberal, conservador i socialdemòcrata. A aquests tres hauriem d'afegir un quart que és el que aporta l'italià Maurizio Ferrera que seria el sud europeu<sup>2</sup> o del mediterrani.

Analitzant aquests quatre models obtenim una classificació per països que s'agrupen en la seva majoria ( amb alguna excepció) per trets en comú com per exemple: taxes d'atur masculines i femenines similars o l'oferta de polítiques socials.

Així doncs en el nord d'Europa el model socialdemòcrata hi trobam taxes d'atur masculines i femenines en torn al 70% i una gran oferta de polítiques socials destinades a prendre cura dels infants i de persones dependents. Prestacions molt generoses i una política fiscal que motiva la participació del cònjuge. Alta de-comodificació<sup>3</sup>. Ajudes universals per a tots els ciutadans.

## Temps de treball i temps de vida. ¿És possible la conciliació a les Illes Balears?

En el model que correspon amb l'Europa Central, taxes d'ocupació femenina varien del 50 al 60%. La participació dels homes és superior. Queda reflexat el rol de la mare. Hi trobem en aquest model escassa oferta de polítiques que motivin la participació femenina, la majoria d'aquestes polítiques segueixen el model "male bread winner" en el qual la dona s'ocupa de la casa, dels nins i de les persones que viuen a la casa. Les dones són segregades i damunt elles recau la subsidiarietat. La protecció social es guia en funció de la participació en el mercat de treball de l'home treballador.

**Un únic mercat: diferents models de benestar dins Europa**

En el cas dels països anglosaxons, on es troba la major desregularització del mercat de treball, la societat també està regulada per el mercat, l'Estat no ha d'intervenir en el mercat. Taxes d'ocupació en el Regne Unit pel 2001 eren superiors al 65% en el cas de les dones i superiors al 70% pel que fa als homes. Manquen polítiques socials. De-comodificació baixíssima.

En darrer lloc el model sud europeu té trets en comú amb el model conservador però al mateix temps té característiques específiques, com per exemple: el dualisme i la segmentació del mercat de treball, amb una alta protecció pels que estan dins el mercat davant els que es troben fora d'ell. Pensions molt generoses, les mes altes del món, però poca oferta i tradició en polítiques socials, i encaminades a conciliar la vida laboral amb la familiar. Dins la institució de la família, la dona és la que s'ocupa dels infants i persones dependents. Taxes d'ocupació femenina que no superen el 40% (excepte per Portugal amb un 61,1% al 2001). De-comodificació polaritzada.

Quant analitzem amb determinats indicadors més de prop aquests models podem apreciar amb major claredat les característiques de l'ocupació. Les taxes d'ocupació depenen de molts factors entre els que destaquen l'ajuda de l'Estat, els canals i relacions laborals i el tractament fiscal. Així doncs en els països nòrdics on hi ha una elevada taxa d'ocupació femenina, observem que també tenen elevades taxes de treball al sector públic. Suècia, Dinamarca i Noruega tenen més d'un 21% al 1997<sup>4</sup>. En el cas de Portugal 10,3%, Itàlia 9,2% i 7,7% treballadores al sector públic.

## Temps de treball i temps de vida. ¿És possible la conciliació a les Illes Balears?

Països amb una alta taxa de població ocupada en el sector terciari o de serveis, com és el cas d'Espanya i sobre tot de Balears, hi trobem una elevada participació de dones en el mercat laboral. La relació d'altres taxes d'ocupació femenines degut a la terciarització i treball públic no sempre es dona. Els casos més clars són Portugal i Finlàndia amb un petit sector públic que tenen altes taxes d'ocupació femenina.

La part que correspon a la de-comodificació segons Andersen, això és la protecció de la que gaudeixen els individus independentment de la seva situació dins el mercat laboral, es troba estretament relacionada amb l'oferta de polítiques socials. La classificació d'Andersen és vàlida per estudiar la participació d'homes i sobre tot dones al mercat laboral. Segons Mary Daly<sup>5</sup>, les polítiques socials en general tenen un efecte positiu, quant més gran sigui l'oferta de polítiques i serveis assistencials, de cura d'infants o persones dependents, ajudes fiscals, etcètera per afavorir la incorporació de la dona al mercat. Així doncs en el model escandinau on les prestacions són molt generoses en quantitat i duració, així com també els serveis d'assistència, les taxes d'ocupació són elevades. També és important destacar la tradició en polítiques actives, els dissenyadors d'aquests tipus de polítiques als països escandinaus començaren molt abans, allà cap els anys setanta a prendre mesures.

Dins el model centre europeu Àustria i Alemanya (França té algunes diferències), el model home-treballador, dona-reproductora reflecteix la poca oferta d'ajudes i aquestes d'existir es centren en defensar el model familiar tradicional amb una política fiscal conjunta.

En el model sud europeu, la assistència està privatitzada per la família. Hi trobem poca tradició en polítiques socials tant d'assistència com d'activació de la ma d'obra.

Aquesta mancança de polítiques socials incloses les de conciliació és present en els sistemes lliberals, com el Regne Unit.

**Al sud d'Europa hi trobem poca tradició en polítiques socials**

## Temps de treball i temps de vida. ¿És possible la conciliació a les Illes Balears?

De tot això és després que no és la despesa social el més important, no hem de mirar tan sols la caixa negra de l'Estat de Benestar, sino els "outcomes" els resultats i l'oferta de polítiques que activin la participació i tinguin com objectiu final aconseguir una real i vertadera conciliació entre temps de treball i temps de vida<sup>6</sup>.

**Mirar les polítiques i no tan sols la despesa social**



#### 4. ANÀLISI DE LA SITUACIÓ A LES ILLES BALEARS

	Illes Balears		Espanya		Unió Europea		
	2004	2005	2004	2005	UE 05	UE 06	Objectiu 2010
Ocupació Taxes %							
Homes							
Pob.15-64 anys	67,2	67,9	61,1	63,3	63,8	65,2	70
Dones							
Pob.15-64 anys	57,0	57,4	48,3	51,2	56,3	57,4	60
>55 anys	47,1	47,7	41,3	43,1	42,5	44,1	50

Balears obté dades millors que Espanya, però no arriba als objectius de Lisboa

Elaboració pròpia amb dades de l'EUROSTAT

##### 4.1 L'estructura del mercat balear

D'acord amb l'última Memòria del CES<sup>7</sup> amb dades fiables procedents de L'EPA i del SOIB, el 2,4% del nombre total d'homes ocupats treballa en l'agricultura, el 10,9% en la indústria, el 24%, en la construcció i el 62,7% en el sector de serveis. Aquests percentatges en el cas de les dones són de l'1% en l'agricultura, del 5,1%, en la indústria, de l'1,3% en la construcció i del 92,7% en els serveis.

Així doncs, la major creació d'ocupació es va produir en el sector de la construcció i en el sector serveis.

La construcció, que havia protagonitzat un fort cicle expansiu en la segona meitat dels noranta i que des del 2001 fins al 2004 presenta els primers signes de desacceleració, aquests dos darrers anys és el sector que ha liderat el major creixement en termes d'ocupació (9,1% l'any 2006). El segueix el sector de serveis, amb un increment respecte del 2005 del 4,6%. El sector industrial ha crescut respecte de l'any passat un 1%, xifra que, tot i ser baixa, contrasta amb la pèrdua d'ocupació dels darrers anys, a raó d'un 1% anual. D'altra banda, en

Ocupació focalitzada en dos sectors:

Serveis i construcció

Temps de treball i temps de vida. ¿És possible la conciliació a les Illes Balears?

l'agricultura, la pèrdua gradual de població afiliada es concreta amb una pèrdua del 4,5% aquest darrer any.

L'any 2006 es produeix un augment tant en la taxa d'activitat femenina com en la masculina. Aquest any la taxa d'activitat femenina ha estat d'un 54,5%, 6,6 punts per sobre de la mitjana estatal. De totes maneres, l'any 2006 les Illes deixen de ser la comunitat autònoma amb la major taxa d'activitat femenina i se situen en segon lloc per darrere de Madrid (54,9%). Tot i l'entrada creixent de la dona en el mercat de treball i malgrat el consegüent escurçament de distància respecte de la masculina, la taxa d'activitat masculina (del 73,8% l'any 2006) encara se situa molt per sobre de la femenina.

Amb referència a la dimensió sobre les relacions laborals, s'ha de dir que el nivell de formació de la població ocupada i el desajust de qualificacions que es detecta en el mercat de treball deriva molt directament de les característiques del mercat de treball balear. A les Illes la població jove abandona els estudis relativament aviat i, per tant, hi ha una menor proporció de treballadors amb estudis superiors, fets que ens converteixen un any més en la comunitat autònoma amb la proporció de persones ocupades amb estudis superiors més baixa de l'Estat.

Els nivells salarials, atesa l'estructura productiva de serveis, són relativament baixos en relació amb la resta de comunitats. La negociació dels salaris dintre d'aquest sector ha estat sempre més difícil.

**Treballs de  
baixes  
qualificacions**

**Abandono  
escolar del  
40%**

Temps de treball i temps de vida. ¿És possible la conciliació a les Illes Balears?

#### 4.1.2 Sobre la temporalitat

La taxa de temporalitat mesurada sobre el total d'afiliats al règim general de la Seguretat Social va ser del 40,10% (un 0,13% inferior a la de l'any 2005), però utilitzant la informació de l'EPA-INE, el 33,2% del total d'ocupats va tenir un contracte temporal, percentatge que representa un increment de 0,6 punts respecte de l'obtingut l'any anterior. Com és habitual, aquestes xifres estan vinculades a l'estacionalitat turística. Les Illes Balears se situen 0,8 punts per sota de la mitjana estatal de temporalitat.

La temporalitat  
pels joves  
a Balears  
arriba al 90%

#### 4.1.3 Sobre les dones

Respecte de les possibles diferències per gènere, s'observa que les dones (34,3%) presenten una taxa de temporalitat més elevada que els homes (32,2%). Cal remarcar que durant l'any 2006 la taxa de temporalitat femenina ha augmentat en 2,1 punts, mentre que la taxa de temporalitat masculina ha baixat en 0,6 punts.

La temporalitat  
és major  
per les dones

Si analitzem la temporalitat segons el tipus de jornada, la taxa en la jornada parcial és gairebé quinze punts més elevada que la que hi ha en el cas dels treballadors a jornada completa. La taxa de temporalitat ha augmentat en 0,8 punts en el cas dels treballadors que tenen un contracte a jornada completa, mentre que els que ho fan en jornada parcial ha disminuït en 0,2 punts.

Per grups d'edat, les taxes més elevades es donen en els col·lectius més joves. Superen el 80% i en el tercer i quart trimestre en el 2005 arribaren a superar el 90%. Les persones amb edats de entre 25 i 54 anys es situen tot l'any 2005 amb taxes en torn al 35%.



Temps de treball i temps de vida. ¿És possible la conciliació a les Illes Balears?

#### 4.1.4 Sobre els convenis col·lectius

La negociació col·lectiva com una de les principals eines per organitzar i regular el treball dintre de les empreses pot presentar-se com una de les possibles alternatives, per demanar mesures encaminades a aconseguir una millor conciliació entre el temps de treball i vida personal. Apuntar sobre clàusules profitoses pels treballadors en aquest sentit, pot resultar molt positiu també per l'empresari si els resultats productius l'acompanyen, pot ser més senzill regular i obtenir beneficis amb matèria de conciliació que no pas negociar un augment de sou.

Segons Artiles<sup>8</sup>, alguns dels inconvenients a la hora de negociar clàusules de conciliació de temps de treball i vida personal són:

- La conciliació ocupa un lloc secundari dins la negociació col·lectiva.
- Les clàusules que s'incorporen, són una extensió de les que ja comprenen les lleis i directives europees. Les clàusules més usades són els permisos, les excedències per maternitat i lactància, excedències per la cura de familiars i altres clàusules relacionades amb la flexibilització del temps de treball.
- Els principals obstacles que frenen i treuen importància al tema de la conciliació dins la negociació col·lectiva són deguts tant a l'estratègia empresarial (especialment la petita empresa) com també a la representació laboral.
- Els inconvenients principals arrel de les dues causes ja esmentades són:
- La majoria dels components de les taules de negociació són homes, és molt baixa la presència de dones.
- La cultura sindical a nivell d'empresa està basada encara en els valors tradicionals patriarcals.

## Temps de treball i temps de vida. ¿És possible la conciliació a les Illes Balears?

- La distribució de la càrrega del treball dins l'empresa és un conflicte que és més significatiu en el cas de plantilles feminitzades

- Els empresaris són més bé contraris, perquè la introducció de la conciliació dins la negociació pot trastocar la organització del treball, així com els horaris i la pròpia concepció de jornada laboral.

- A més, els empresaris consideren que el desenvolupament de la conciliació mitjançant permisos, pot devenir en augments del costos laborals, en particular, en el cas de sectors amb molta presència femenina com el comerç.

- La pròpia debilitat de la norma contractual actual amb una elevada ocupació temporal, és un problema en sí mateixa i redueix la força i posició dels treballadors/es en el moment de negociar.

Ara bé, la negociació a les balears és de caire sectorial, i a nivell micro degut al gran nombre de petites i mitjanes empreses. Una de les dificultats principals que troben els autors d'un recent macro estudi a nivell europeu<sup>9</sup>, on queda demostrada l'importància molt significativa que té el sector i la dimensió de l'empresa. Les petites empreses de fins a 19 treballadors són les que menys flexibilitzen la seva mà d'obra. En quant als sectors, la construcció, i l'indústria són els que registren menor flexibilitat i per tant major dificultat per adoptar mesures conciliadores. Tot seguit, la hoteleria, restauració i alguns serveis es trobarien en un punt intermedi amb flexibilitat de nivell mitjà. Per acabar diuen els nostres autors que la major flexibilitat es registre dins el serveis comercials i a la Administració Pública.

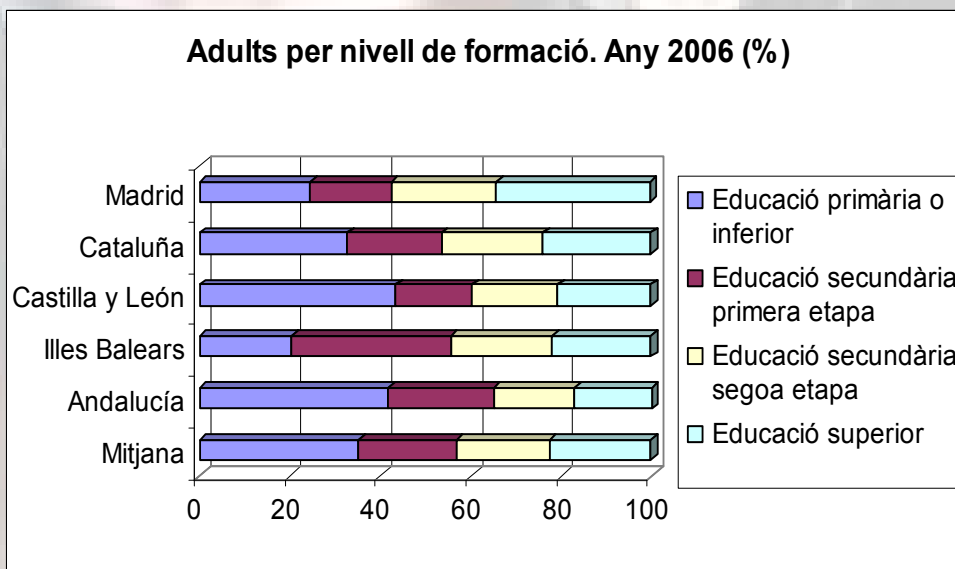
#### 4.1.5 Sobre la formació i l'educació a les Illes Balears

La mala situació de l'educació espanyola queda reflectida en el darrer estudi PISA<sup>10</sup> fet per la OECD i en el cas de Balears, a l'Anuari de l'educació de les Illes Balears realitzat per la Fundació Guillem Cifre de Colonya on posa de manifest la delicada situació de l'arxipèlag on només un 61,8% acabarà els estudis d'ensenyança obligatòria, un 30% els de batxillerat. Les elevades xifres d'abandono i fracàs escolar tenen molt a dir amb l'estructura del mercat, on l'estudiant no veu cap motivació per continuar formant-se i prefereix abandonar i començar a treballar gràcies a la gran oferta de treballs que no requereixen qualificació dins el sector serveis o de la construcció.

La població activa a Balears és del 70%

La població balear és potencialment activa, això és, un 70,14% de les persones tenen entre 16 i 64 anys.

Ara bé, a la gràfica que segueix a continuació observem la formació dels adults a les Illes Balears.



Elaboració pròpia. Font INE, 2006

Temps de treball i temps de vida. ¿És possible la conciliació a les Illes Balears?

La comparativa amb altres comunitats demostra que a les Balears, el tram més significatiu és el de l'educació secundària de primera etapa.

El mercat de treball balear, amb l'oferta de treballs que requereixen poca o nul·la formació influeix negativament sobre l'educació superior, així doncs, a l'any 2006 la Universitat de les Illes Balears (UIB) va enregistrar una pèrdua d'un 1,5% d'alumnes. ¿Què vol dir això, quina és la relació que té amb la conciliació? Tot està lligat, si l'oferta de treball es centra sobre treballs poc qualificats, aquests fan especialment difícil una conciliació del treball amb la vida familiar. És més, les dades estadístiques en matèria de participació en els assumptes de llar i família, mostren una correlació entre el nivell d'estudis i el temps dedicat a aquestes tasques. Quan major sigui el grau d'educació rebuda, major és la participació. A l'any 2006, a les illes Balears, la mitjana de temps dedicat a la llar i a la família, com a mitjana diària pels dos sexes, de persones sense estudis era de 2 hores i 52 minuts. En el cas de tenir educació bàsica pujava a 3 hores i 8 minuts. Pel que fa a les persones amb educació secundària el temps dedicat era de 3 hores i 13 minuts i pels que tenen educació superior, la participació era de 3 hores i 23 minuts.

**Hi ha relació entre educació i participació a les illes**

La relació educació-participació és també positiva si l'analitzem per sexes. Les diferències entre temps dedicat a la família i a la llar, distingint homes i dones, es fan més petites com més alt és el nivell de formació. Els homes més formats dediquen més temps a la llar i família que els que no ho estan, i pel que fa a la dona, la dona menys formada hi dedica més temps que la que està més formada. El balanç final sempre és negatiu per la dona, ja que hi dedica més temps a la família i a la llar.

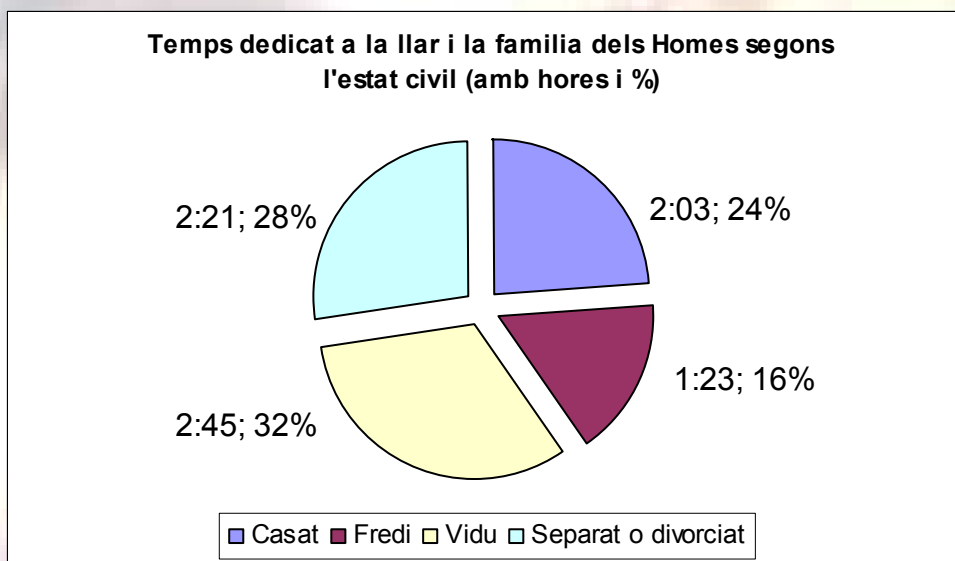
Els homes sense formació o només amb la bàsica dediquen com a mitjana al dia 1h y 30 minuts a la família i a les tasques de la llar. Les dones amb el mateix nivell de formació hi dediquen 4 hores y 15 minuts, això és 3 hores y 15 minuts més.

A l'altre costat, per confirmar l'hipòtesi la diferència en la participació entre homes i dones que han arribat al nivell d'estudis universitaris és menor.

## Temps de treball i temps de vida. ¿És possible la conciliació a les Illes Balears?

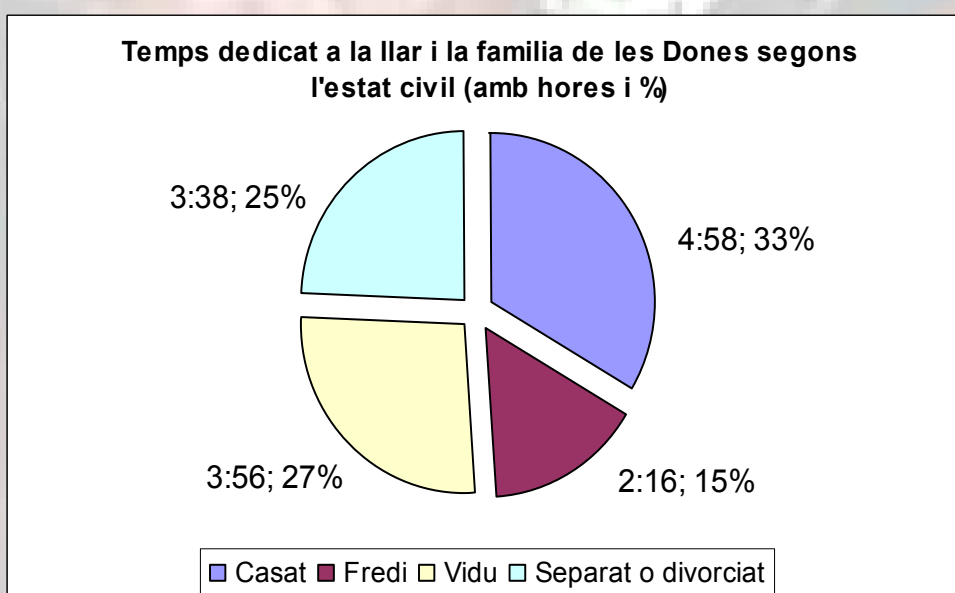
La mitjana diària de temps dedicat a la llar i família és de 2 hores i 39 minuts pels homes i de 3 hores i 27 minuts per les dones.

Pel que fa a l'estat civil en quant a participació i temps dedicat a les tasques familiars i a la família, els resultats són els següents:



**Els homes de Balears dediquen poc més de 2 hores diàries a la família**

Elaboració pròpia. Font INE, 2006



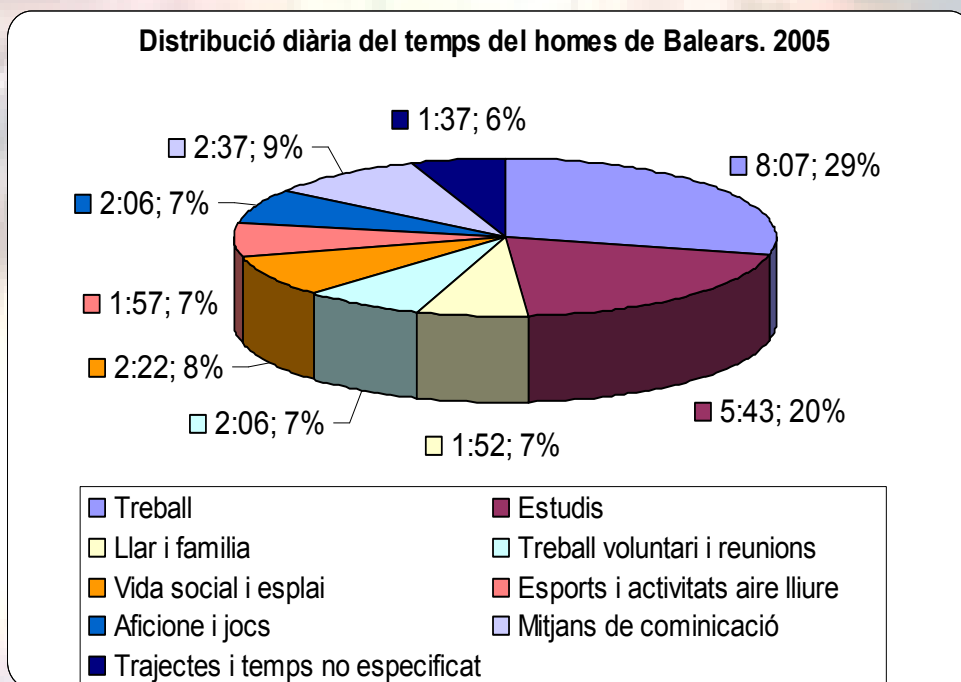
**Les dones dediquen gairebé 5 hores diàries a la família i a la llar**

Elaboració pròpia. Font INE, 2006

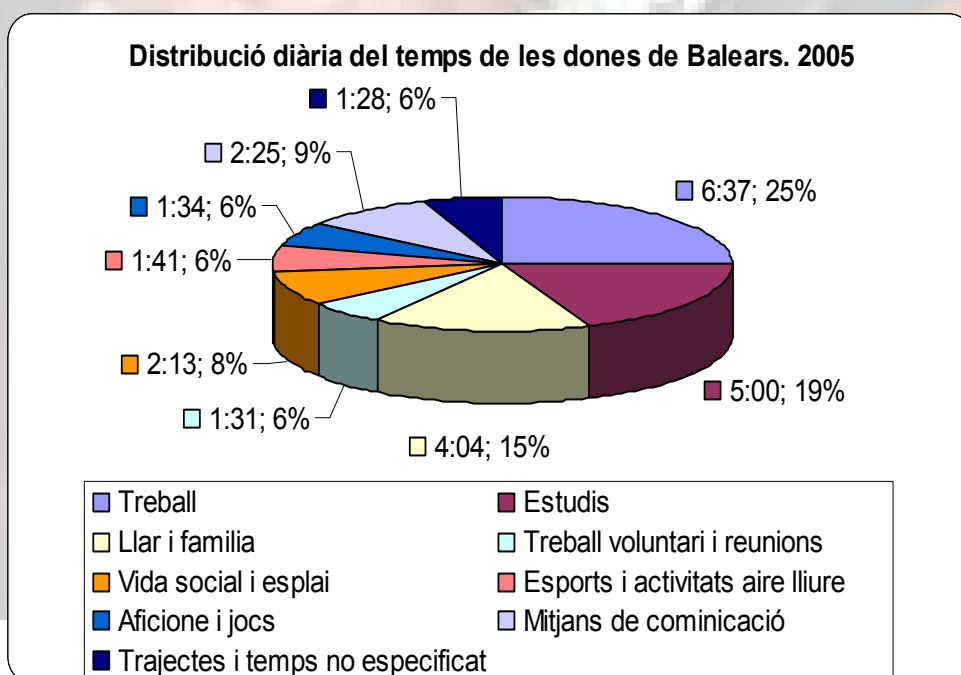
## Temps de treball i temps de vida. ¿És possible la conciliació a les Illes Balears?

L'anàlisi de l'ús del temps lliure de la societat balear és interessant per entendre també les desigualtats entre sexes.

Les taules mostren primer el temps dedicat en hores i minuts i després en tant per cent.



Elaboració pròpia. Font INE, 2006



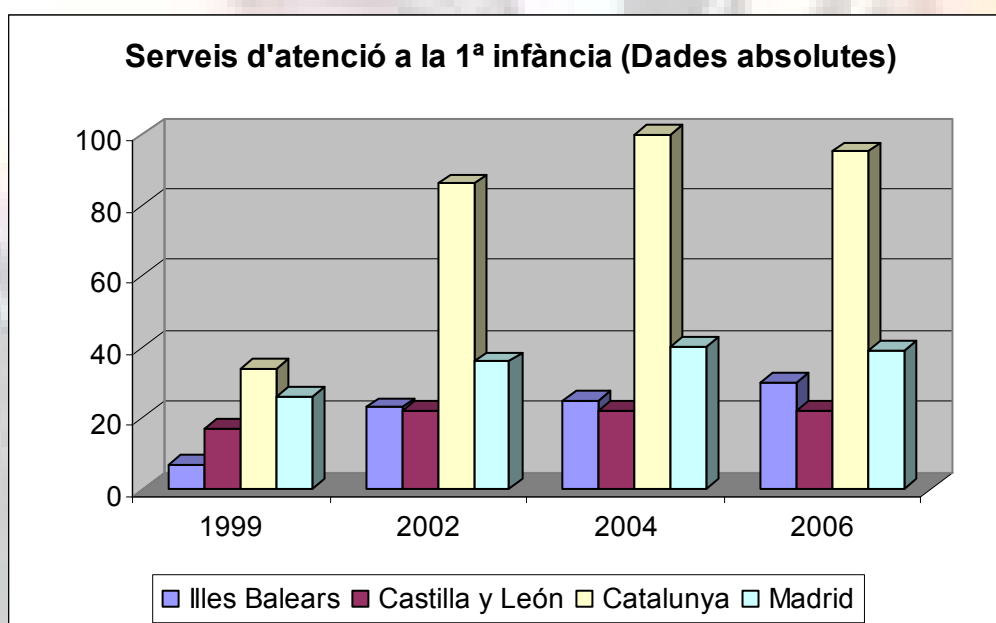
Elaboració pròpia. Font INE, 2006

**Les dones a Balears tenen menys temps per vida social i eslai**

## Temps de treball i temps de vida. ¿És possible la conciliació a les Illes Balears?

Si volem tenir una visió completa de la situació de les famílies, ens hem de centrar també en els serveis de què disposen. La qüestió és que, en aquest cas, no hi ha dades estadístiques tan bones, ja sigui perquè no es recullen sistemàticament, perquè la fragmentació dels programes i la seva dispersió sobre el territori dificulten enormement aquesta tasca o perquè molts d'aquests serveis són privats o prestats a través d'organitzacions voluntàries.

En quant als serveis d'atenció a la primera infància que disposen les famílies a Balears comparat amb altres comunitats de l'Estat Espanyol, podem dir que estem molt endarrerits.



Elaboració pròpia. Font INE, 2006

Temps de treball i temps de vida. ¿És possible la conciliació a les Illes Balears?

## 5 ¿ÉS POSSIBLE LA CONCILIACIÓ A BALEARS?

Un estudi fet a juny de 2006 a Balears sobre la conciliació resulta molt rellevant perquè distingia entre la conciliació i comportament de la família durant tot l'any (família genèrica) i la família treballadora durant l'estiu<sup>11</sup>.

L'elevat nivell de dificultat per compatibilitzar la vida familiar i laboral en dos universos distints.

Com es pot comprovar, els resultats són realment significatius. En concret, un 84.6% de les dones que fan feina a l'estiu, consideren incompatible la vida familiar i la vida laboral, mentre que només el 60% del homes tenen aquesta percepció. Aquests índexs són notablement superiors als de la denominada "família genèrica".

**A l'estiu un 84% de les dones considera complicada la conciliació**

Seguint amb el mateix estudi, quan es va preguntar a les famílies de Balears si podien mantenir relacions familiars normals, els resultats varen ser els que es mostren a continuació:

La dona és la que té més dificultats per conciliar el seu temps de vida amb el familiar (53,4%), això és perquè la dona té més càrrega familiar i és la que s'ocupa de la majoria de tasques a la llar. En canvi només un 28 % dels homes ha contestat tenir dificultats a la hora de conciliar i mantenir unes relacions familiars normals.

A continuació, enllaçant amb l'ús del temps que dediquen homes i dones a les diferents tasques de la llar tenim:



## Temps de treball i temps de vida. ¿És possible la conciliació a les Illes Balears?

Si dins el context de la família genèrica, les dones manifesten que han de dedicar a les tasques familiars més de 4 hores diàries, independentment de si fan o no feina fora de casa, aquest índex puja fins a 4 hores i mitja en el cas de les dones que fan feina fora de casa durant l'estiu.

**Només un 16,5% de les dones de Balears pot conciliar la feina i família**

En canvi, si l'home dedicava, en el cas de les famílies genèriques, escassament 1 hora i deu minuts a les tasques dins de la llar, amb dones que fan feina o no fora de casa, ara, a l'estiu, només hi dediquen tres quarts d'hora. Això suposa, una vegada més, que la càrrega familiar, en concret les feines de la llar, correspon a la dona, independentment de si fa o no feina fora de casa.

La estacionalitat del treball, ens mostra les conseqüències (especialment sobre la dona) de poder dedicar temps als fills i filles durant l'estiu.

Si durant el curs escolar, el pare afirmava dedicar als seus fills un poc més d'una hora diària, durant l'estiu aquest temps es redueix a 45 minuts. Així mateix la dona durant l'hivern hi dedicava més de tres hores diàries, mentre que a l'estiu només hi pot dedicar un poc més de dues hores.

Una vegada més queda patent que la responsabilitat dels fills és tasca de les mares.

**Les dones dediquen 3 hores més que els homes a feines de la llar**

En el cas de la dona treballadora a les Balears es dona una autèntica paradoxa. Durant l'estiu, quan els fills en edat escolar tenen vacances, el pare i la mare estan ocupats, i durant l'hivern, quan els fills van a

Temps de treball i temps de vida. ¿És possible la conciliació a les Illes Balears?

escola, almenys la mare està "desocupada". Aquesta situació planteja autèntics problemes per poder compaginar la vida laboral i l'atenció als fills.

Resumint; elevada temporalitat superior al 32% pels homes i del 34% per les dones. Concentració de la major part de l'ocupació en el sector serveis, recordem un 92% de les dones hi treballen i 62% pels homes. Femenització sectorial i també del treball parcial, un 9% del total de dones assalariades treballa amb un contracte d'aquest tipus mentre que només ho fa un 1,9 dels homes. A més, a tot això hem de sumar-hi els efectes de la estacionalitat pel fet de treballar més durant la temporada hotelera. ¿Es per tan possible amb aquesta estructura de mercat conciliar la vida laboral amb la familiar? Pensem ara a l'estiu, quan les escoles tanquen per vacances i el mercat crida a la mà d'obra, tant masculina, però especialment femenina, ¿Cóm es fa per passar més temps amb els nins?

¿Quines són les característiques de les professions femenines i masculines dins el sector serveis? ¿Quin tipus de mà d'obra, i quina formació requereixen aquest llocs de treball? ¿És utòpic pensar que al sector serveis, a la hoteleria concretament, a la neteja, a la restauració es pugui arribar a una bona conciliació entre el temps de treball i el temps de estar amb família i el d'oci?

En aquest recent estudi, es va posar de manifest a les Pitiüses que un 75,5% de les dones treballadores tenien problemes per conciliar la seva vida laboral amb la familiar, això son 3 de cada 4 dones. Pel homes, aquesta dificultat era deu punts menor. Dintre d'aquest mateix estudi, va quedar reflectit, com les empreses eren coneixedores de les mesures i accions aconsellades per facilitar la conciliació entre el

**La estacionalitat dificulta la conciliació real entre treball i vida familiar**

Temps de treball i temps de vida. ¿És possible la conciliació a les Illes Balears?

treball i la família, però més d'un 70% d'aquelles empreses no havia implantat cap mesura ni pensava fer-ho a curt termini. La resposta més comuna de les empreses enquestades era que no estaven disposades a assumir els costos, ni pèrdues amb l'adopció de mesures i que fonamentalment era una tasca que tenia que iniciar l'Administració.

**A l'estiu les dones dediquen 1 hora menys als fills**



## 6. POSSIBLES SOLUCIONS

¿Quines són les possibles solucions a aquests problemes?

El futur és incert pel que fa la conciliació, hi ha hagut avenços considerables i es presenten un gran ventall d'opcions tant per les empreses com pels treballadors. Aquestes són del tipus horaris més flexibles, treball per objectius, treball parcial, permisos i excedències per formació o motius personals, i clàusules per una jubilació millor serien alguns exemples.

Llegir sobre la conciliació de vida de treball personal i familiar pot ser una tasca apassionant quan de bons manuals es tracta, ja que contenen noves idees, interessants no només pels empresaris, administracions o pels dissenyadors de polítiques, sinó pels treballadors en general. Aporten aire fresc i tot i que les “bones pràctiques” no signifiquen resoldre els problemes de desigualtat entre homes i dones ni les característiques del mercat, poden ser una bona eina per introduir millores que tot i que semblin petites poden donar lloc a iniciatives i canvis més significatius. A continuació seguint la línia d'estudis similars en el context del Consell d'Europa<sup>12</sup> i de la Unió Europea es presenten algunes de les solucions que passen per:

**Horaris més flexibles, treball per objectius, treball parcial, permisos i excedències poden ajudar**

- Una millor adaptació dels serveis públics als ritmes de treball de la població, amb la diversificació i la flexibilitat dels horaris.
- Major flexibilitat estructural del treball. Així, la remuneració no és ja l'única gratificació, ja que existeix un salari mental<sup>13</sup>, que el podem relacionar amb la qualitat de la vida privada, que cada vegada és més important per a la realització personal dels individus. D'aquesta manera es considera que:
- És necessari trobar la fórmula per conciliar la flexibilitat del mercat laboral amb la seguretat i estabilitat laboral, això és la famosa “Flexeguretat”.

## Temps de treball i temps de vida. ¿És possible la conciliació a les Illes Balears?

- Aquesta conciliació s'afavoreix disposant d'un marc normatiu genèric i implicant treballadors i empresaris.

El model de la Flexigüretat és el que predomina a molts països d'Europa

- L'educació, el reciclatge professional, la mobilitat funcional en l'empresa, la mobilitat externa, l'adequació dels horaris laborals a les necessitats dels treballadors i la distribució de la jornada laboral són, d'entre altres, aspectes positius de la flexibilitat.
- Corresponsabilitat familiar. Repartir de manera més igualitària les tasques de la llar.
- La conciliació de la vida familiar i laboral ha de ser una prioritat en les agendes polítiques. S'ha de tenir en compte els costos de gènere de la flexibilitat laboral.

A continuació s'ha fet un recull de "bones pràctiques" per millorar la conciliació de la vida laboral i professional tant de polítiques que ja apliquem empreses en altres països del nostre entorn.

Podem dividir les polítiques de conciliació de la vida laboral i professional en vuit apartats:

- Flexibilitat horària
- Permisos i excedències
- Flexibilitat espacial
- Serveis oferts per les empreses
- Assessorament personal i formació
- Beneficis socials
- Polítiques d'adaptació del lloc de treball
- Altres factors que faciliten les bones pràctiques

## 6.1 Polítiques que afavoreixen la flexibilitat horària.

Un factor molt important per millorar l'harmonització del treball i la família és la flexibilitat: les exigències del cicle de vida de cada persona i del seu entorn familiar poden ser variades i canviar amb el temps.

L'essencial de l'horari flexible és la possibilitat que té el treballador d'adaptar els horaris de treball a les seves necessitats personals i en funció de la disponibilitat de l'empresa.

Des de fa uns anys hi ha empreses arreu d'Europa que tenen una hora límit per estar a la feina, la política de "llums apagades". En aquestes empreses es pensa que els treballadors que es queden més hores a la feina són menys productius.

### ⊕ HORARI LABORAL FLEXIBLE

Les persones han de treballar 8 hores, però poden decidir ells mateixos a quina hora han de començar i a quina hora acaben de treballar i autoorganitzar el seu propi horari amb la supervisió del seu cap.

### ⊕ MITJA JORNADA/TEMPS PARCIAL I JORNADA REDUÏDA

Els empleats redueixen la seva jornada laboral ja sigui a la meitat, ja sigui en una proporció variable acordada amb el superior immediat i d'acord amb la llei, amb una reducció proporcional del sou. Per ser una mesura efectiva i no donar pas a discriminacions amb relació als altres treballadors, s'ha d'aconseguir que aquesta mesura sigui de lliure elecció per part dels treballadors, amb contracte fix, que s'ofereixin les mateixes condicions de cobertures socials i formació i que els assalariats gaudeixin de les mateixes oportunitats de millora professional que la resta dels treballadors.

### ⊕ ELS LLOCS COMPARTITS

Dues persones a temps parcial comparteixen un mateix lloc de treball però poden decidir ells (d'acord amb el seu superior) quan treballen cadascú. Aquest sistema dóna molta flexibilitat, perquè un pot cobrir el

Temps de treball i temps de vida. ¿És possible la conciliació a les Illes Balears?

treball de l'altre en cas d'absència. Un altre avantatge és que es poden cobrir llargues jornades de feina.

#### ⊕ SETMANA LABORAL COMPRIMIDA

Els empleats poden treballar més hores al dia a canvi de més temps lliure. Aquesta és una mesura de baix cost per l'empresari i aporta un alt índex de satisfacció de l'empleat i té una incidència positiva en la seva productivitat. Un exemple clar d'aquest sistema seria finalitzar la jornada laboral més aviat el divendres (o el dia anterior a la festa setmanal els empleats que fan el descans setmanal altres dies de la setmana).

La mesura de flexibilització horària que més fan servir les empreses de Balears consisteix a permetre que els seus treballadors agafin dies personals sempre i que siguin compensats.

### **6.2 Permisos i excedències**

Una altra de les mesures importants per conciliar treball i família són les excedències i/o permisos.

Aquesta mesura és una manera d'adaptar les necessitats personals en un període determinat de temps (maternitat, paternitat, formació...) amb el treball.

Tan important com la possibilitat d'obtenir un d'aquests permisos, és que l'empresari procuri no carregar de feina els altres companys (reemplaçant al treballador...) i que es preocupi de la formació dels treballador a la tornada del permís.

#### ⊕ SORTIR DEL LLOC DE TREBALL PER UNA EMERGÈNCIA FAMILIAR.

Els treballadors poden marxar del lloc de treball per atendre una emergència, sense necessitat de justificar l'absència amb anterioritat.

Temps de treball i temps de vida. ¿És possible la conciliació a les Illes Balears?

Aquesta mesura genera a curt termini confiança i fidelització de l'empleat.

⊕ TEMPS LLIURE PER ASSUMPTES PERSONALS O TEMPS FAMILIAR

Els treballadors disposen d'unes hores anuals estipulades per poder solucionar situacions o conflictes que demanen la seva presència.

⊕ TEMPS LLIURE PER ACTIVITATS EN LA COMUNITAT

L'empresa concedeix temps lliure per facilitar que els treballadors participin en activitats de voluntariat o de servei a la comunitat.

⊕ TEMPS LLIURE PER A LA FORMACIÓ

L'empresa concedeix als seus treballadors un número determinat d'hores per dedicar-les al desenvolupament professional. Aquesta mesura facilita la conciliació en la mesura que suposa una millora de la trajectòria professional a mitjà i llarg termini i aquesta inversió es fa sense perdre hores personals.

⊕ REINTEGRACIÓ DESPRÉS D'UN PERÍODE DE PERMÍS.

L'assalariat té assegurat un lloc de treball després d'un permís o excedència voluntària. Per no penalitzar les persones que gaudeixen d'un permís és fonamental garantir el lloc de treball quan s'incorporin a la feina.

⊕ PERMÍS DE PATERNITAT/MATERNITAT MÉS ENLLÀ DEL QUE ESTIPULA LA LLEI.

A les mares treballadores i els pares treballadors se'ls ofereix la possibilitat de poder accedir a un permís de maternitat més llarg del que estipula la llei. Com la resta de permisos, és necessari que l'empresa asseguri el lloc de treball a la tornada del permís.

⊕ PERMÍS DE LACTÀNCIA MÉS ENLLÀ DEL QUE ESTIPULA LA LLEI.

Les empreses donen l'opció a les mares amb nadons de fins a nou mesos



Temps de treball i temps de vida. ¿És possible la conciliació a les Illes Balears?

de reduir la jornada laboral més temps de l'obligatori per lactància. Aquest temps de permís es descompta del sou de l'empleada.

⊕ PERMÍS DE PATERNITAT MÉS ENLLÀ DEL QUE ESTIPULA LA LLEI.

En el cas d'un permís per paternitat més llarg de l'estipulat per la llei (tres dies naturals després del naixement), les empreses poden concedir dies addicionals als homes que han estat pares si renuncien al seu sou en aquest període, negociant les condicions per recuperar-los.

⊕ EXCEDÈNCIA PER TENIR CURA DE FILLS PETITS.

Els pares i les mares poden acollir-se a una excedència per la cura dels fills en edat pre-escolar més enllà del que diu la llei si renuncien al seu sou durant aquest període.

⊕ EXCEDÈNCIA PER TENIR CURA DELS PROGENITORS O FILLS MALALTS O DISCAPACITATS.

Davant de malalties cròniques o discapacitats de fills o progenitors, els empleats i les empleades poden acordar un temps de permís per cuidar-los.

⊕ PERÍODE SABÀTIC/DESCANS O "PARADA" PROFESSIONAL.

Els empleats i les empleades que porten un cert temps a l'empresa poden gaudir d'un temps de descans acordat per dedicar-se a qualsevol assumpte no laboral.

⊕ .FLEXIBILITAT EN ELS DIES DE VACANCES.

Els empleats i les empleades, d'acord amb els seus caps, poden agafar fàcilment unes vacances curtes fora dels temps de vacances tradicionals.

⊕ VACANCES NO PAGADES.

L'empleat/empleada pot gaudir d'un període addicional de vacances si renuncia al seu sou.

Temps de treball i temps de vida. ¿És possible la conciliació a les Illes Balears?

⊕ BANCS DE TEMPS LLIURE REMUNERAT.

Els treballadors poden intercanviar sou per temps lliure remunerat o a l'inrevés, en funció dels seus interessos. Per part del director de recursos humans requereix un esforç més gran pel que fa a l'organització del treball i com es cobreixen aquests llocs de treball, però de cara a l'empresa és una bona manera per millorar l'ambient laboral i reduir l'absentisme injustificat al treball.



Temps de treball i temps de vida. ¿És possible la conciliació a les Illes Balears?

### 6.3 Flexibilitat espacial

Oferir l'opció de treballar a casa. L'important d'aquesta opció és que l'empleat tingui més control del seu horari i de l'espai de treball.

Entre els avantatges més importants de la flexibilitat laboral en l'espai podem trobar:

Flexibilitat de l'horari, reducció de temps en els desplaçaments, reducció de l'estrès, més gran equilibri entre família, treball i oci, majors possibilitats per als discapacitats, augment de la productivitat, disminució de les despeses generals, reducció de l'absentisme laboral...

**El treballador te que poder controlar el seus temps de treball i personal**

El teletreball és un sistema que s'adapta bé a les feines que poden utilitzar les tecnologies d'informació actuals, però no s'adapta a la major part de les feines relacionades amb serveis al turisme i/o sectors com el de la construcció o la indústria.

#### ⊕ FLEXIBILITAT EN EL LLOC DE TREBALL

Els empleats poden treballar en un despatx satèl·lit a prop de la seva casa per evitar llargs desplaçaments o cues per anar i tornar a casa.

#### ⊕ TREBALL A CASA

Els treballadors poden treballar a casa, per evitar llargs desplaçaments o cues per anar i tornar de la feina.

#### ⊕ TELEDESPATX A CASA

A més a més de treballar a casa, els treballadors estan totalment equipats amb telèfon, fax, ordinador i tot el que sigui necessari per treballar des de casa.

Temps de treball i temps de vida. ¿És possible la conciliació a les Illes Balears?

### ⊕ VIDEOCONFERÈNCIES

Els empleats poden celebrar reunions per videoconferències amb companys o clients a altres ciutats per evitar viatges.

### 6.3 Serveis oferts per les empreses

Un altre grup de mesures per millorar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral són les que redueixen les càrregues del treballador fora de l'empresa.

A part de la idea de que “com menys càrrega de treball tingui fora de l'empresa, menys preocupat estarà i més treballarà”, amb aquestes polítiques es busca millorar la qualitat de vida dels treballadors i és una manera de fidelitzar (o reduir la rotació) dels empleats.

**L'empresa ha de posar mitjans al servei dels treballadors, però ha d'escoltar el que cada treballador necessita**

- ⊕ Informació sobre les guarderies. L'empresa dóna informació sobre l'oferta de guarderies als empleats.
- ⊕ Guarderia dins o fora de l'empresa. Les empreses organitzen un servei de guarderia gratuït o subvencionat pels fills dels seus empleats. Aquesta és una mesura de gran ajuda per als treballadors.
- ⊕ Suport econòmic per a l'empresari per sufragar despeses de guarderia. L'empresa proporciona suport econòmic per pagar les despeses de guarderia fora de l'empresa, mitjançant diners en metàl·lic o talons especials que només es poden utilitzar per pagar serveis de guarderia.
- ⊕ Provisió o pagament o serveis de guarderia o cangur durant viatges de treball o hores extres. Els empleats que han de viatjar o treballar hores extres se'ls compensen els serveis de guarderia o cangur que han de pagar per estar disponibles per a l'empresa.

Temps de treball i temps de vida. ¿És possible la conciliació a les Illes Balears?

- ⊕ Informació sobre centres per la cura de gent gran.
- ⊕ Serveis per a la cura de gent gran fora de l'empresa. L'empresa facilita serveis de cura de gent gran gratuïts o subvencionats dins d'un centre fora de l'empresa.
- ⊕ Places reservades en col·legis locals. L'empresa reserva places a col·legis propers per als fills dels empleats.

#### **6.4 Assessorament personal i formació**

La formació dins de l'empresa és una eina bàsica per augmentar la qualificació dels treballadors i millorar la productivitat de les empreses. Darrerament hi ha formacions relacionades amb mesures preventives contra l'estrès, per tal

que l'empleat gestioni més bé el seu temps, els conflictes, la pressió i les noves responsabilitats adquirides a la seva família.

L'assessorament professional pot ser una pràctica molt positiva perquè els treballadors puguin consensuar aquests objectius amb la direcció d'acord amb els canvis que hi pot haver la seva vida familiar, adaptant-los a la seva carrera professional (el naixement d'un fill, una separació, l'atur de la parella...).

L'assessorament legal, en un entorn on hi ha molts treballadors originaris de fora de les Balears i del Estat espanyol, pot resultar molt útil per ajudar-los a adaptar-se a la seva nova realitat .

Els cursos sobre la família i gestió del temps, o de l'estrès, són de gran ajuda per assessorar els empleats sobre com poden gestionar millor el seu temps.

D'altra banda, els cursos relacionats amb el millorament professional, impartits a ser possible en hores de treball, són una eina molt útil per millorar la qualitat dels serveis oferts per l'empresa i la carrera professional del treballador.

Temps de treball i temps de vida. ¿És possible la conciliació a les Illes Balears?

⊕ CURSOS SOBRE EL PAPER DELS PARES I L'EDUCACIÓ DELS FILLS

Cursos que ajuden els empleats i les parelles a preparar-se davant del repte de tenir un nou fill i d'encarregar-se de la seva educació.

⊕ CONFLICTES TREBALL-FAMÍLIA

Cursos que ajuden els treballadors a portar els conflictes entre treball i família i a tractar qüestions de trajectòria professional i personal.

⊕ GESTIÓ DEL TEMPS

Cursos que expliquen com organitzar-se millor.

⊕ GESTIÓ DE L'ESTRÈS

Cursos que ajuden a relaxar-se, analitzar l'estrès i adoptar tècniques de resolució de problemes i com enfrontar-se als problemes.

⊕ GESTIÓ DE CONFLICTES

Cursos que ajuden els empleats a gestionar els conflictes amb els companys, clients, proveïdors i també amb la parella.

⊕ FORMACIÓ EN LES DIFERÈNCIES ENTRE HOMES I DONES  
ASSESSORAMENT DE TRAJECTÒRIA PROFESSIONAL.

Es tracta explícitament de la conciliació entre treball i família o la vida personal.

⊕ ASSESSORAMENT PSICOLÒGIC/FAMILIAR

Per a problemes socials/psicològics privats (separacions, fills amb problemes d'aprenentatge, estrès...). Ofert pel metge de l'empresa, assistents socials, psicòlegs i experts en personal.

⊕ ASSESSORAMENT FINANCER I FISCAL

Per a qüestions com crèdits, hipoteques...

Temps de treball i temps de vida. ¿És possible la conciliació a les Illes Balears?

⊕ ASSESSORAMENT LEGAL I/O ASSESSORAMENT PER A IMMIGRANTS

Assessorament en relació els permisos de treball, gestió de papers...



## 6.5 Beneficis socials

Els beneficis socials són una manera d'ajudar a la conciliació treball-família per part de l'empresa consistent en diferents tipus de beneficis extrajurídics que milloren la jubilació dels empleats, l'atenció sanitària d'empleats i família..., i donen a l'empleat, i a la seva família, una major seguretat.

La seguretat i el benestar que poden oferir aquests serveis als empleats es fan extensius als seus familiars, i, per tant, són un factor que pot disminuir la rotació dels treballadors a les empreses.

- ⊕ ASSEGURANÇA MÈDICA PER A LA PARELLA, FILLS...
- ⊕ ASSEGURANÇA PER ALS DISCAPACITATS
- ⊕ ASSEGURANÇA MÈDICA COMPLEMENTÀRIA
- ⊕ PLA DE JUBILACIÓ
- ⊕ ASSEGURANÇA DE VIDA
- ⊕ COTXE D'EMPRESA
- ⊕ REEMBOSSAMENT DE COSTOS DE TRANSPORT DURANT LES HORES NO LABORALS
- ⊕ TIQUET RESTAURANT
- ⊕ ACTIVITATS LÚDIQUES
- ⊕ RETRIBUCIÓ A LA CARTA (Cursos, equip informàtic.... el treballador tria el que més li interessa)
- ⊕ ALTRES SERVEIS DOMÈSTICS (Gimnàs, aparcament, restaurant...)

**Les lleis estipulen marcs mínims d'actuació.**

**Les empreses poden oferir serveis i condicions més beneficioses pels seus treballadors**



## 6.6 Polítiques d'adaptació del lloc de treball

En moments puntuals, en èpoques amb més problemes per compaginar la vida laboral i personal (naixement, separació conjugal, cura d'un familiar malalt...) és a vegades necessària una adaptació del treball que ha de desenvolupar el treballador (càrrega del treball o responsabilitats) o una adaptació a la persona (capacitar l'empleat per adaptar-se a la nova situació) Tot i que en l'estudi es van detectar de manera puntual pràctiques en aquesta direcció, implantades de manera generalitzada per les empreses podrien ser molt útils per millorar la qualitat de vida i la productivitat dels treballadors.

### ⊕ ADAPTACIÓ DEL TREBALL

El treballador continua en el mateix lloc, però la càrrega del treball o responsabilitats s'adapten temporalment.

### ⊕ ROTACIÓ DEL LLOC DE TREBALL

Al treballador se li dóna temporalment un altre lloc de treball que s'adapta millor a la relació responsabilitat/capacitat.

### ⊕ MUTACIÓ DEL TREBALL

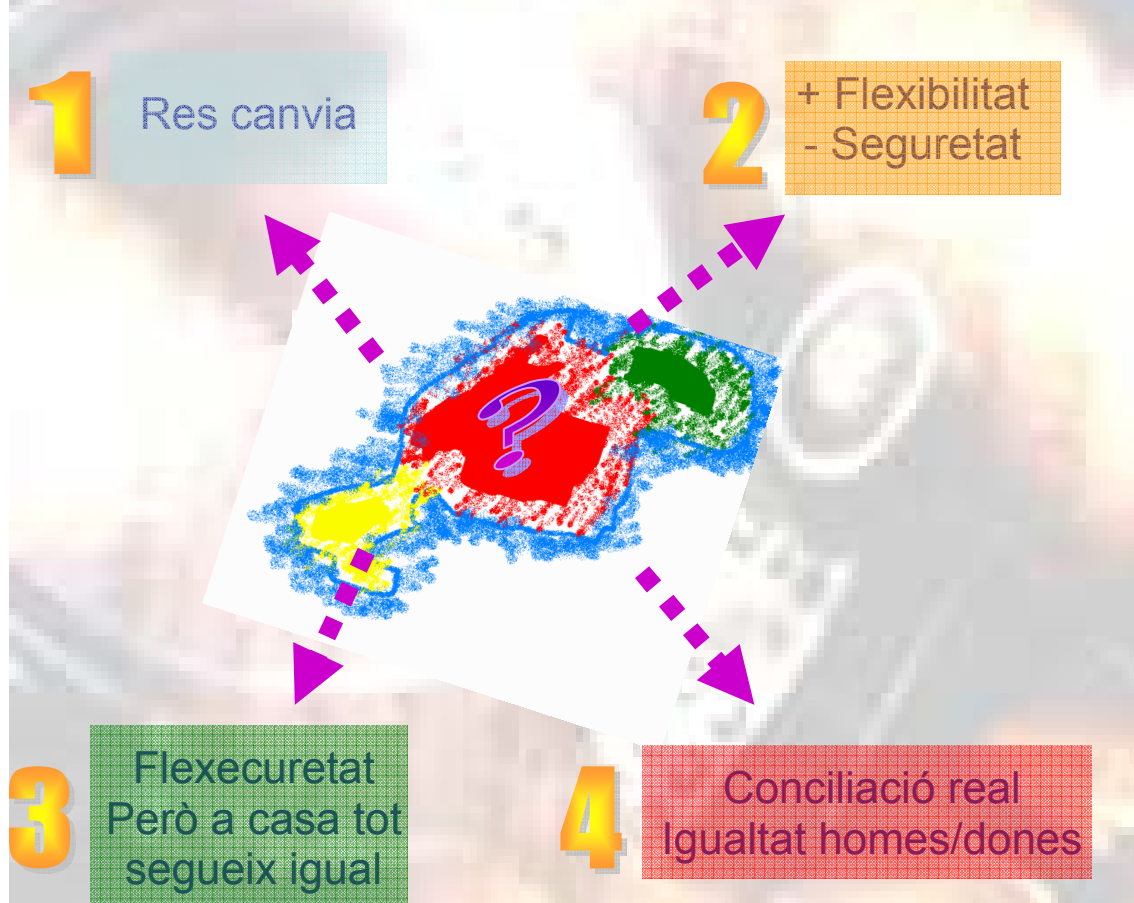
Al treballador se li dóna temporalment menys càrrega de treball per a la millor relació responsabilitat/capacitat.

Un altre factors que pot facilitar les bones pràctiques és potenciar el que s'anomena la cultura d'empresa. A part de les polítiques formals abans descrites, l'actitud de la direcció a favor d'uns valors corporatius que assumeixen el repte de la conciliació i el grau d'assumpció dels mateixos per part de l'empresa són molt importants. Una actitud positiva, conscient envers els problemes de conciliació és una eina fonamental per ajudar a millorar els problemes derivats de la conciliació treball-vida personal.

Temps de treball i temps de vida. ¿És possible la conciliació a les Illes Balears?

## 7. EL FUTUR DE LA CONCILIACIÓ ENTRE TREBALL I VIDA PERSONAL ¿QUIN POT SER EL FUTUR QUE PODEM ESPERAR A LES BALEARS?

Mirant el nostre entorn europeu, se'ns presenten 4 escenaris possibles pel que fa al futur de la conciliació a les Illes Balears, aquest són:



Gràfic: El futur de les Balears. Elaboració pròpia

- 1- Mateix status quo, això significa, no hi haurà canvis significatius.
- 2- Fracàs de la flexeguretat, Trionfa la primera part d'aquesta nova paraula i ens oblidem de la segona, això és de la seguretat i protecció. Molta flexibilitat de la mà d'obra, desregulació, fer la contractació fàcil i també l'acomiadament ("friendly job"). Seguir per tant la direcció de les economies més lliberals com Regne Unit o Estats Units, on la mà d'obra

## Temps de treball i temps de vida. ¿És possible la conciliació a les Illes Balears?

és molt flexible, però la protecció, la seguretat i les polítiques socials son molt baixes i per tant el tema de la conciliació romandrà com està.

3- Triomfa la flexigüretat. Grans canvis dins l'empresa degut a l'acció de la negociació col·lectiva, a la bona voluntat dels empresaris i treballadors, a l'implementació de lleis i directives amb bones pràctiques que regulin l'organització del temps de treball dins els llocs de feina sense implicar pèrdues pels empresaris (tot el contrari; més beneficis). Els canvis no han significat més que una flexibilització del temps de treball, acompanyats de certs nivells de seguretat, però no hi ha hagut canvis en quant a organització familiar, la dona és la que continuarà ocupant-se majoritàriament dels infants i de les tasques de la llar. No hi ha hagut canvis en l'estructura familiar ni dels rols home dona.

4- Canvis profunds en la divisió tradicional del treball, l'home participa en igualtat de condicions, "no col·labora" assumeix les tasques familiars, del manteniment de la llar, de cura dels infants i de les persones dependents que en ella i viuen. La societat participa en el disseny sobre quin model de treball vol pel lloc on viu que és a més de on treballa. Les persones tenen que tenir dret a decidir lliurement quan treballar més i quan dedicar més temps a la família o dedicar-se'l personalment i que això no vingui condicionat per una estació de l'any o per que només hi ha treball en un sector. El temps de vida personal no és l'excedent que surti de la flexibilitat empresarial en funcions d'unes estratègies i d'uns objectius cada cop més específics. Persones, treballadors, empresaris, administracions..., la societat en general és la que pren consciència de la importància de la reproducció femenina, de les condicions de vida i treball, de l'importància que té la conciliació entre el temps de vida i el personal.

**El futur de la conciliació a Balears depèn de varis factors: El mercat, la societat, Les empreses, la família i l'Administració**

## 8. Conclusions

Les característiques socials i econòmiques de les Illes Balears fan que els problemes de conciliació entre la vida laboral i la familiar siguin molt importants.

La conciliació de la vida personal, familiar i de treball és un assumpte social i no afecte només a les dones.

La sectorització, la estacionalitat, la estructura del mercat i la societat balear, la tipologia i modalitats contractuals, que incrementen la segmentació del mercat on cada cop és més petita la proporció de titulats superiors, més gran l'abandono i comú en fracàs escolar i per tant més gran la part de mà d'obra poc qualificada.

La conciliació amb aquestes condicions i sobretot en sectors com l'hoteleria i la restauració mostren les dificultats dels seus treballadors per conciliar la vida familiar amb la laboral.

També és cert que hi ha empreses que estan treballant en aquest tema tan important, estan cercant mesures per poder millorar la relació treball-vida personal.

La mida de la major part de les empreses a les Illes Balears (amb una gran quantitat de petites i mitjanes empreses), condiciona l'abast de la seva eficàcia i eficiència. Això no vol dir que des de les empreses sigui necessària una generalització d'aquestes mesures, encara que l'abast del problema traspasa l'àmbit merament empresarial i imposa un reflexió conjunta de l'Administració, els empresaris i els treballadors.

Els problemes que es deriven de la desincronització treball-família afecten directament a la qualitat de vida dels treballadors i de la població en general, però també a les empreses (la rotació, l'absentisme, baixa productivitat) i a

Temps de treball i temps de vida. ¿És possible la conciliació a les Illes Balears?

la societat en general, el cas significatiu dels fitxos-discontinus porta com a conseqüència un volum significatiu de població flotant, que no s'arrela dins la nostre comunitat.

És, en aquest sentit, que aspectes més generals com la integració, la cohesió social, la natalitat...no es poden deslligar d'aquest fenomen.

Es necessària una profunda i crítica revisió de l'estructura del mercat, de la divisió tradicional del treball i tasques dins les llars balears i una redefinició del model econòmic turístic amb una participació de tota la societat, dels empresaris, treballadors i administracions que impliquin canvis dins l'estructura social i familiar. En definitiva, un canvi de pensament, una nova òptica per assolir el gran repte i fer d'aquets utopia de la conciliació entre la vida familiar i el treball una realitat.



Temps de treball i temps de vida. ¿És possible la conciliació a les Illes Balears?

## 9. BIBLIOGRAFIA

Atkinson, J., Flexibility, uncertainty and manpower management, IMS Report No. 89, Brighton, Institute of Manpower Studies, 1984.

Carrasco, C. et al. *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*, Madrid: IMU, 2003.

Chinchilla N., Poelmans S., León C., Tarrés J.B., “Hacia la conciliación de la vida profesional, familiar i personal”. Consejería de Empleo y mujer. Universidad de Navarra.

Chinchilla, N.; León, Consuelo (2003). *Les millors pràctiques de conciliació treball-família a l'empresa*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

Daly, Mary, women's labour market participation in international comparison.2000

Discursos y estrategias en torno a la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva, Pilar Carrasquer, Matilde Massó, Antonio Martín Ariles, Revista Papers nº83, Barcelona, 2007.

G.Esping-Andersen, The Three Worlds of Welfare Capitalism, Princeton, Princeton University Press, 1990.

Memòria del CES sobre l'economia, el treball i la societat de les Illes Balears, 2006. Consell Econòmic i Social de les Illes Balears

Sociologia del Lavoro n 38-39 Flessibilità nel lavoro. n.78-79, Politiche del lavoro e nuove forme di precarizzazione lavorativa.

Working time flexibility in European companies, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007

## 10. NOTES

<sup>1</sup> G.Esping-Andersen, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton, Princeton University Press, 1990

<sup>2</sup> Anthony Giddens afegeix un quint model el dels països ex comunistas en transició.

<sup>3</sup> Aquesta terminologia: de-comodificació, de-estratificació és de Gosta Sping Andersen i del seu llibre “The three worlds of Welfare capitalism” 1990. Per de-comodificació s’entén el nivell de protecció del individu independentment de la seva situació dins el mercat.

<sup>4</sup> 1997: Suecia 22,9%, Dinamarca 22,1% i Noruega 21,2%. Font OECD, 1997

<sup>5</sup> Daly, Mary, *women’s labour market participation in international comparison*.2000

<sup>6</sup> Al Regne Unit durant l’època Thatcher la despesa social fou elevadíssima i en canvi baixa la quantitat de polítiques socials, deguda a les elevades taxes d’atur.

<sup>7</sup> Memoria del CES sobre l’economia, el treball i la societat de les Illes Balears, 2006. Consell Econòmic i Social de les Illes Balears

<sup>8</sup> *Discursos y estrategias en torno a la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva*, Pilar Carrasquer, Matilde Massó, Antonio Martín Artiles, Revista Papers nº83, Barcelona, 2007.

<sup>9</sup> Working time flexibility in European companies, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007

<sup>10</sup> Programa per a la Avaluació d’Estudiants. Aquest informe es basa en unes proves mundials que es realitzen cada 3 anys a estudiants de 15 anys de diversos països (en aquesta edició del 2006 hi han participat 62 països)

<sup>11</sup> *La conciliació de la vida laboral i familiar*, Quanderns Gadeso N°75, Fundació Gadeso, Agost 2006

<sup>12</sup> *Forum 2005- “Reconciling labour flexibility with social cohesion”*. 17-18 de novembre de 2005, Estrasburg. Consell d’Europa. Per més informació es pot consultar l’estudi: “Reconciling labour flexibility with social cohesion- Facing the challenge”, Trends in social cohesion, no 15. Council of Europe Publishin, Belgium 2005.

<sup>13</sup> Els ingressos o l’èxit professional no són les úniques dimensions que es valoren: la realització personal passa cada vegada més per la realització en la dimensió afectiva i en la qualitat i quantitat dels temps no treballat. Chinchilla, N., Poelmans, S., León, C., Tarrés JB., “Hacia la conciliación de la vida profesional, familiar i personal”. Consejería de Empleo y mujer. Universidad de Navarra. Any 2005